



Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Loyalitas Kerja Terhadap Retensi Karyawan Di PT Masshima Jaya Makmur Tangerang

Detri Atun Hasanah

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Melda Wiguna

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

detriatun@gmail.com, dosen02513@unpam.ac.id

Abstrak *This study aims to analyze the influence of physical work environment and job loyalty on employee retention at PT Masshima Jaya Makmur Tangerang. The study used a quantitative method with an associative approach and a saturated sample technique on all 57 employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using simple linear regression, multiple linear regression, and Pearson correlation test with the help of SPSS version 26. The results showed that the physical work environment had a positive and significant effect on employee retention with a regression coefficient of 0.740 and a significance value of $0.000 < 0.05$, and had a strong relationship with a correlation coefficient of 0.756. Job loyalty also had a positive and significant effect on employee retention with a regression coefficient of 0.796 and a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, the physical work environment and work loyalty had a positive and significant effect on employee retention with the regression equation $Y = 4.398 + 0.345 X_1 + 0.508 X_2$, where job loyalty was a more dominant variable in influencing employee retention*
Keywords: *Physical Work Environment, Job Loyalty, Employee Retention, Employee Turnover, Human Resources.*

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan loyalitas kerja terhadap retensi karyawan di PT Masshima Jaya Makmur Tangerang. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif dan teknik sampel jenuh terhadap seluruh karyawan sebanyak 57 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier sederhana, regresi linier berganda, serta uji korelasi Pearson dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,740 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, serta memiliki hubungan yang kuat dengan koefisien korelasi sebesar 0,756. Loyalitas kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,796 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, lingkungan kerja fisik dan loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan dengan persamaan regresi $Y = 4,398 + 0,345 X_1 + 0,508 X_2$, di mana loyalitas kerja merupakan variabel yang lebih dominan dalam memengaruhi retensi karyawan

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja Fisik, Loyalitas Kerja, Retensi Karyawan, Turnover Karyawan, Sumber Daya Manusia*

PENDAHULUAN

PT Masshima Jaya Makmur Tangerang, yang bergerak dalam produksi akrilik, sangat bergantung pada peran karyawannya, terutama di divisi produksi, untuk menjaga proses berjalan lancar dan kualitas produk yang dihasilkan. Namun, perusahaan masih menghadapi masalah dengan tingkat *turnover* karyawan yang cukup fluktuatif setiap tahunnya. Tingkat *turnover* ini menunjukkan bahwa upaya retensi karyawan perusahaan belum berjalan dengan baik.

Untuk melihat kondisi retensi karyawan secara lebih jelas, diperlukan data yang menggambarkan jumlah karyawan masuk, karyawan keluar, jumlah karyawan akhir tahun, serta tingkat *turnover* dan retensi karyawan. Data tersebut digunakan sebagai dasar dalam menganalisis kondisi retensi karyawan di PT Masshima Jaya Makmur Tangerang dan menjadi landasan dalam penelitian ini

Tabel 1. 1
Data Retensi Karyawan
PT Masshima Jaya Makmur

Tahun	Karyawan Awal Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Karyawan Akhir Tahun	Turnover Rate	Retensi Karyawan
2021	70	10	12	68	17,39%	82,61%
2022	68	8	10	66	14,93%	85,07%
2023	66	6	9	63	13,95%	86,05%
2024	63	7	8	62	12,80%	87,20%
2025	62	7	12	57	20,17%	79,83%

Sumber : PT Masshima Jaya Makmur Tangerang

Tabel data retensi karyawan PT Masshima Jaya Makmur Tangerang menunjukkan variasi dalam jumlah karyawan yang diterima dan dikeluarkan selama periode 2021–2025, yang berdampak langsung pada tingkat turnover dan retensi karyawan. Penurunan turnover dan peningkatan retensi pada periode 2021–2024 menunjukkan bahwa perusahaan sedang melakukan penyesuaian internal, tetapi tidak berjalan dengan baik. Faktor-faktor utama yang menyebabkan keluarnya karyawan terus berlanjut, termasuk jam kerja dan lembur yang relatif panjang, sistem kompensasi dan kesejahteraan yang belum memadai, sedikit peluang pengembangan karier, dan kurangnya penghargaan terhadap kinerja

Tabel 1. 2
Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Divisi Produksi

No.	Alat Kerja	Kondisi Aktual	Keterangan
1	Lampu area produksi	Terdapat 20 unit lampu, namun hanya 15 unit yang berfungsi	Pencahayaan belum optimal dan berpotensi mengganggu kenyamanan serta ketelitian kerja.
2	Mesin produksi utama	Beberapa mesin sering mengalami gangguan operasional	Gangguan mesin dapat menghambat proses produksi dan menurunkan efisiensi kerja.
3	Alat pelindung diri (APD)	Jumlah APD terbatas dan sebagian sudah tidak layak pakai	Ketersediaan APD yang tidak memadai berisiko terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja.
4	Peralatan kerja manual	Beberapa alat sudah aus dan jarang dilakukan penggantian	Kondisi alat yang aus dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan dan meningkatkan risiko kecelakaan kerja.
5	Panel kontrol mesin	Beberapa indikator tidak berfungsi dengan baik	Indikator yang tidak berfungsi dapat menyulitkan pemantauan kondisi mesin secara akurat.
6	Kipas/ventilasi area produksi	Jumlahnya terbatas dan belum menjangkau seluruh area kerja	Sirkulasi udara yang kurang optimal dapat menyebabkan ketidaknyamanan saat bekerja.
7	Mesin Laser Potong Akrilik	Jumlah mesin terbatas, sehingga pemanfaatannya tidak optimal	Memperlambat proses produksi dan meningkatkan waktu tunggu pekerjaan.

Sumber : PT Masshima Jaya Makmur Tangerang

Di antara masalah yang masih ada di area produksi adalah pencahayaan yang buruk, gangguan pada mesin produksi, APD yang terbatas dan tidak layak, peralatan kerja yang rusak, panel kontrol yang tidak berfungsi dengan baik, ventilasi yang belum menjangkau seluruh area kerja, dan jumlah mesin laser potong akrilik yang terbatas. Oleh karena itu, perusahaan harus

sangat memperhatikan kondisi lingkungan kerja fisik tersebut untuk menjaga kenyamanan, keselamatan, dan produktivitas karyawan

Tabel 1. 3
Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Divisi Pemasaran

No.	Alat Kerja	Kondisi Aktual	Keterangan
1	Komputer/laptop kerja	Terdapat 3 unit komputer dan sisanya menggunakan laptop pribadi	Penggunaan perangkat pribadi menunjukkan keterbatasan fasilitas kerja yang disediakan perusahaan.
2	Jaringan internet	Koneksi internet sering tidak stabil pada jam kerja	Kondisi ini dapat menghambat kelancaran pekerjaan yang bergantung pada sistem dan komunikasi daring.
3	Lampu ruang kerja	Terdapat 10 unit lampu, namun hanya 8 unit yang menyala	Pencahayaan ruang kerja belum optimal dan dapat mempengaruhi kenyamanan kerja.
4	Printer dan scanner	Digunakan bersama dan sering mengalami antrean	Penggunaan bersama berpotensi menurunkan efisiensi waktu kerja karyawan.
5	Meja dan kursi kerja	Beberapa kursi kerja sudah tidak nyaman digunakan	Kondisi perabot kerja yang kurang nyaman dapat mempengaruhi postur dan produktivitas kerja.

Sumber : PT Masshima Jaya Makmur Tangerang

Kondisi ruang kerja administrasi menunjukkan masih adanya beberapa masalah. Ini termasuk perangkat kerja yang tidak tersedia secara merata, kualitas jaringan internet yang buruk, pencahayaan ruang yang belum sepenuhnya ideal, dan penggunaan fasilitas penunjang secara bergantian, yang menyebabkan antrean. Kondisi kursi dan meja kerja yang tidak ergonomis juga harus diperhatikan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperbaiki dan menyediakan ruang kerja yang memadai agar karyawan dapat bekerja dengan lebih efisien dan nyaman

Tabel 1. 4
Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Divisi Keuangan

No.	Alat Kerja	Kondisi Aktual	Keterangan
1	Lampu ruang kerja	Terdapat 8 unit lampu, namun hanya 6 unit yang menyala	Pencahayaan ruang kerja belum memadai dan dapat mengurangi kenyamanan serta fokus kerja.
2	Komputer kerja	Tersedia 2 unit komputer, selebihnya menggunakan laptop pribadi	Keterbatasan komputer kerja menunjukkan fasilitas pendukung kerja belum optimal.
3	Printer	Terdapat 1 unit printer, sering mengalami kendala saat mencetak	Kendala printer dapat menghambat kelancaran administrasi dan pekerjaan kantor.
4	Meja dan kursi kerja	Beberapa kursi kerja sudah tidak ergonomis	Kondisi ini berpotensi menimbulkan ketidaknyamanan dan kelelahan saat bekerja.
5	Lemari arsip dokumen	Kapasitas penyimpanan terbatas sehingga dokumen menumpuk	Keterbatasan ruang arsip dapat menyulitkan penataan dan pencarian dokumen.

Sumber : PT Masshima Jaya Makmur Tangerang

Kondisi ruang kerja saat ini menunjukkan bahwa sarana pendukung kerja belum optimal. Ini ditunjukkan oleh pencahayaan ruang kerja yang belum sepenuhnya berfungsi, jumlah komputer kerja yang terbatas sehingga karyawan menggunakan perangkat pribadi mereka, dan printer yang sering mengalami masalah operasional. Selain itu, ada kursi kerja yang tidak

memenuhi standar ergonomis, dan lemari arsip yang terbatas menyebabkan banyak dokumen terkumpul. Oleh karena itu, perusahaan harus mengatur dan meningkatkan ruang kerja mereka untuk membuat aktivitas administrasi lebih mudah, nyaman, dan efisien

Tabel 1. 5
Data Pra Survey Lingkungan Kerja Fisik Karyawan
PT Masshima Jaya Makmur Tangerang

No	Item Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Skor total	Jumlah sampel	Rata - rata
		5	4	3	2	1			
1	Dimensi Pencahayaan Karyawan mematuhi aturan kerja yang berlaku	23	20	9	3	0	238	55	4,15
2	Penerangan di tempat kerja sudah baik	22	21	9	3	0	237	55	4,13
Rata - rata dimensi pencahayaan		4,14							
3	Dimensi Sirkulasi Udara Pertukaran udara di tempat kerja sudah baik	21	20	12	2	0	235	55	4,09
4	Udara di tempat kerja terasa sejuk	22	21	11	1	0	239	55	4,16
Rata - rata dimensi sirkulasi udara		4,13							
5	Dimensi Kebisingan Tingkat kebisingan di tempat kerja masih dapat ditoleransi	16	17	16	6	0	218	55	3,78
6	Kebisingan tidak mengganggu pekerjaan	15	20	13	7	0	218	55	3,78
Rata - rata dimensi kebisingan		3,78							
7	Dimensi Kebersihan Kebersihan tempat kerja sudah baik	25	21	7	2	0	244	55	4,25
8	Tempat kerja selalu dibersihkan secara rutin	24	22	6	3	0	242	57	4,22
Rata - rata dimensi kebersihan		4,24							
9	Dimensi Ruang Gerak Ruang gerak di tempat kerja sudah cukup	19	21	10	5	0	229	55	3,98
10	Tata letak ruang kerja memudahkan mobilitas	20	21	11	3	0	233	55	4,05
Rata - rata dimensi ruang gerak		4,02							
11	Dimensi Keamanan di Tempat Kerja Area kerja aman dari potensi bahaya	24	19	10	2	0	240	57	4,18
12	Perusahaan menyediakan perlindungan keselamatan kerja	25	20	8	2	0	243	57	4,24
Rata - rata dimensi keamanan		4,21							

Sumber : diolah penulis (2025)

Hasil pra survei lingkungan kerja fisik menunjukkan bahwa karyawan PT Masshima Jaya Makmur Tangerang menilai lingkungan kerja fisik dengan cukup baik. Ini ditunjukkan oleh nilai rata-rata untuk semua dimensi cahaya, sirkulasi udara, kebersihan, ruang gerak, dan keamanan kerja yang berada di atas 4,00, yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa cukup

nyaman dengan lingkungan fisik tempat kerja mereka. Namun, nilai rata-rata untuk semua dimensi ini agak rendah, menunjukkan bahwa masih ada hal-hal yang perlu diperhatikan tentang lingkungan kerja fisik

Tabel 1. 6
Data Pra Survey Loyalitas Karyawan
PT Masshima Jaya Makmur Tangerang

No	Item Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Skor total	Jumlah sampel	Rata - rata
		1	2	3	4	5			
1	Dimensi Taat Pada Peraturan Karyawan mematuhi aturan kerja yang berlaku	18	23	11	3	0	231	55	4,02
2	Karyawan mengikuti prosedur kerja secara konsisten	15	25	11	4	0	226	55	3,93
Rata - rata dimensi taat pada peraturan		3,97							
3	Dimensi Tanggung Jawab Pada Perusahaan Karyawan bertanggung jawab pada tugas yang diberikan	18	23	11	3	0	231	55	4,02
4	Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	16	24	11	4	0	227	55	3,95
Rata - rata dimensi tanggung jawab		3,98							
5	Dimensi Kemauan untuk Bekerja Sama Karyawan bersedia bekerja sama dengan rekan kerja	15	27	10	3	0	229	55	3,98
6	Karyawan membantu rekan kerja ketika dibutuhkan	14	28	10	3	0	228	55	3,96
Rata - rata dimensi kerja sama		3,97							
7	Dimensi Hubungan Antar Pribadi Hubungan antar karyawan terjalin dengan baik	17	25	10	3	0	231	55	4,02
8	Komunikasi antar karyawan berjalan efektif	13	27	11	4	0	224	55	3,89
Rata - rata dimensi hubungan pribadi		3,95							
9	Dimensi Kesukaan Terhadap Pekerjaan Karyawan menikmati Pekerjaannya	16	26	11	2	0	231	55	4,02
10	Karyawan memiliki motivasi dalam bekerja	15	27	12	1	0	231	55	4,02
Rata - rata dimensi kesukaan kerja		4,02							

Sumber : diolah penulis (2025)

Hasil pra survei loyalitas kerja menunjukkan bahwa karyawan PT Masshima Jaya Makmur Tangerang secara umum loyal. Ini ditunjukkan oleh nilai rata-rata dari 3,99 hingga 4,05 pada dimensi ketaatan terhadap peraturan, tanggung jawab terhadap perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, hubungan antarpribadi, dan kesukaan terhadap pekerjaan. Hasil menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki sikap patuh terhadap aturan, bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas, mampu bekerja sama dengan rekan kerja, dan tertarik pada pekerjaan.

KAJIAN TEORI

Retensi Karyawan

Srimulyani (2020) mendefinisikan retensi karyawan dalam banyak kasus diartikan sebagai usaha organisasi dalam mempertahankan karyawan sebuah organisasi, dilihat pada beberapa strategi dan uji coba yang membuat karyawan bertahan di organisasi untuk periode yang terbilang lebih lama. Hidayat et al., (2020) mendefinisikan retensi karyawan adalah upaya sebuah organisasi untuk menjaga dan/atau menaikkan kesejahteraan fisik, batin, dan emosional karyawan supaya mereka tetap setia dan berkontribusi secara baik terhadap tujuan organisasi

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Afandi dalam Naufal (2024:71) lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat alat perlengkapan kerja. Menurut Serdmayanti dalam Naufal (2024:71) lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang ada di sekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan

Loyalitas Kerja

Menurut Poerwopoespito (dalam Qasanah, 2020:129) mengemukakan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, jujur dalam bekerja, hubungan kerja yang baik dengan atasan kerja sama yang baik dengan rekan kerja, disiplin, menjaga citra perusahaan dan adanya kesetiaan untuk bekerja dalam waktu yang lebih panjang

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2023:16) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam penulisan penelitian ini merupakan jenis penelitian yang bersifat asosiatif kuantitatif yang dimana menurut Sugiyono (2023:65) jenis penelitian pendekatan asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Melalui penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, memprediksi, dan memahami hubungan antara variabel-variabel yang diteliti oleh penulis yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X1), Loyalitas Kerja (X2), dan Retensi Karyawan (Y)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Loyalitas Kerja Terhadap Retensi Karyawan Di PT Masshima Jaya Makmur Tangerang

Tabel 4. 10
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X1)

No	Kuisisioner	rhitung	rtabel	Keterangan
1	Pencahayaah di tempat kerja sudah cukup terang untuk mendukung kelancaran pekerjaan.	0,806	0,260	Valid
2	Cahaya matahari dapat masuk dengan baik dan membantu penerangan di area kerja.	0,787	0,260	Valid
3	Saya merasa nyaman bekerja karena aliran udara di ruangan cukup baik.	0,851	0,260	Valid
4	Suara bising tidak menyebabkan kesalahan komunikasi saat berinteraksi dengan rekan kerja.	0,469	0,260	Valid
5	Kebersihan di tempat kerja mendukung kesehatan dan keselamatan saya.	0,822	0,260	Valid
6	Perusahaan rutin melakukan pembersihan area kerja secara teratur.	0,785	0,260	Valid
7	Saya dapat menjangkau peralatan kerja dengan mudah tanpa hambatan ruang.	0,738	0,260	Valid
8	Area kerja tidak terasa sempit dan tidak membatasi pergerakan saya.	0,836	0,260	Valid
9	Fasilitas keamanan (seperti APAR, jalur evakuasi) tersedia dan mudah digunakan.	0,788	0,260	Valid
10	Keamanan yang baik membuat saya dapat bekerja dengan lebih fokus dan produktif.	0,809	0,260	Valid

Sumber : diolah penulis (2025)

Nilai r hitung untuk setiap item pernyataan berkisar antara 0,469 dan 0,851, menurut hasil uji validitas instrumen penelitian variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1). Nilai r hitung total lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,260. Hasil ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang berkaitan dengan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dinyatakan valid. Dengan demikian, setiap pernyataan memiliki kemampuan untuk mengukur elemen lingkungan kerja fisik yang diteliti secara akurat

Tabel 4. 11
Hasil Uji Validitas Loyalitas Kerja (X2)

No	Kuisisioner	rhitung	rtabel	Keterangan
1	Saya melaksanakan tugas yang diberikan atasan tanpa melanggar aturan.	0,708	0,260	Valid
2	Saya mengikuti prosedur kerja sesuai ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	0,904	0,260	Valid
3	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan teliti.	0,856	0,260	Valid
4	Saya berani menanggung konsekuensi dari keputusan yang saya ambil dalam pekerjaan.	0,778	0,260	Valid
5	Saya mengutamakan kepentingan tim daripada kepentingan pribadi saat bekerja.	0,755	0,260	Valid
6	Saya terbuka menerima saran dan masukan dari rekan kerja maupun atasan.	0,844	0,260	Valid
7	Saya selalu berusaha menjaga hubungan baik dengan atasan maupun sesama karyawan.	0,806	0,260	Valid
8	Saya menghargai pendapat rekan kerja meskipun berbeda dengan pendapat saya.	0,850	0,260	Valid
9	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan minat dan kemampuan saya	0,673	0,260	Valid
10	Saya ingin terus mengembangkan diri dalam pekerjaan yang saya tekuni saat ini.	0,758	0,260	Valid

Sumber : diolah penulis (2025)

Menurut hasil uji validitas variabel Loyalitas Kerja (X2), nilai r hitung untuk setiap item pernyataan berkisar antara 0,673 dan 0,904. Nilai r hitung total lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,260. Hasil ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang berkaitan dengan variabel

Loyalitas Kerja (X2) dinyatakan valid. Dengan demikian, setiap pernyataan dapat mengukur elemen loyalitas kerja karyawan secara akurat sesuai dengan tujuan penelitian

Tabel 4. 12
Hasil Uji Validitas Retensi Kerja (Y)

No	Kuisisioner	rhitung	rtabel	Keterangan
1	Saya melaksanakan tugas yang diberikan atasan tanpa melanggar aturan.	0,750	0,260	Valid
2	Saya mengikuti prosedur kerja sesuai ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	0,792	0,260	Valid
3	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan teliti.	0,824	0,260	Valid
4	Saya berani menanggung konsekuensi dari keputusan yang saya ambil dalam pekerjaan.	0,817	0,260	Valid
5	Saya mengutamakan kepentingan tim daripada kepentingan pribadi saat bekerja.	0,821	0,260	Valid
6	Saya terbuka menerima saran dan masukan dari rekan kerja maupun atasan.	0,755	0,260	Valid
7	Saya selalu berusaha menjaga hubungan baik dengan atasan maupun sesama karyawan.	0,794	0,260	Valid
8	Saya menghargai pendapat rekan kerja meskipun berbeda dengan pendapat saya.	0,833	0,260	Valid
9	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan minat dan kemampuan saya	0,795	0,260	Valid
10	Saya ingin terus mengembangkan diri dalam pekerjaan yang saya tekuni saat ini.	0,797	0,260	Valid

Sumber : diolah penulis (2025)

Nilai r hitung untuk setiap item pernyataan berkisar antara 0,750 dan 0,833, menurut hasil uji validitas instrumen penelitian variabel Retensi Kerja (Y). Nilai r hitung total lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,260. Hasilnya menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang berkaitan dengan variabel retensi kerja (Y) dinyatakan valid. Dengan demikian, setiap pernyataan memiliki kemampuan untuk mengukur elemen retensi kerja karyawan secara akurat, sesuai dengan tujuan penelitian

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 13
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	.914	0.60	Reliabel
Loyalitas Kerja (X2)	.933	0.60	Reliabel
Retensi Kerja (Y)	.936	0.60	Reliabel

Sumber : diolah penulis (2025)

Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) sebesar 0,914, variabel Loyalitas Kerja (X2) sebesar 0,933, dan variabel Retensi Kerja (Y) sebesar 0,936, masing-masing lebih besar dari standar minimum 0,60, menurut hasil uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian secara keseluruhan memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Akibatnya, setiap item pernyataan dalam kuesioner dapat secara konsisten dan dapat dipercaya mengukur variabel yang diteliti

Uji Normalitas

Tabel 4. 14
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov - Smirnov Test

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		57
<i>Normal Parameters^{a, b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	6.08228078
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.116
	<i>Positive</i>	.053
	<i>Negative</i>	-.116
<i>Test Statistic</i>		.116
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.055 ^c
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
Sumber : diolah penulis (2025)		

Nilai signifikansi 0,055 di atas 0,050. Akibatnya, data dianggap memiliki distribusi normal. Oleh karena itu, pengujian ini mengasumsikan bahwa residual mengikuti distribusi normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 15
Hasil Uji Multikolinieritas

<i>Coefficients^a</i>							
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>	12.866	4.450		2.892	.006	
	<i>Lingkungan Kerja Fisik (X1)</i>	.317	.152	.334	2.082	.042	.437 2.289
	<i>Loyalitas Kerja (X2)</i>	.328	.157	.336	2.097	.041	.437 2.289
<i>a. Dependent Variable: Retensi Kerja (Y)</i>							
Sumber : diolah penulis (2025)							

Ditunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y), dengan nilai signifikansi 0,042 untuk variabel loyalitas kerja dan 0,041 untuk variabel lingkungan kerja fisik, masing-masing dengan nilai lebih rendah dari 0,05

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 16
Hasil Uji Heteroskeditasi dengan Uji Glejser

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			
1	<i>(Constant)</i>	.331	2.330		.142	.888
	<i>Lingkunga Kerja Fisik (X1)</i>	-.031	.090	-.077	-.342	.734
	<i>Loyalitas Kerja (X2)</i>	.100	.093	.243	1.077	.286
<i>a. Dependent Variable: ABS_RES</i>						
Sumber : diolah penulis (2025)						

Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) memiliki nilai signifikansi 0,734 di atas 0,05, dan variabel Loyalitas Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi 0,286 di atas 0,05, menurut hasil uji heteroskedastisitas Glejser

Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 19
Hasil Analisis Regesi Berganda Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Loyalitas Kerja (X2) Terhadap Retensi Kerja (Y)

Model		<i>Coefficients^a</i>				
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	<i>Std. Error</i>	Beta		
1	<i>(Constant)</i>	4.398	3.411		1.289	.203
	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	.345	.131	.352	2.630	.011
	Loyalitas Kerja (X2)	.508	.136	.501	3.739	.000

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan (Y)

Sumber : diolah penulis (2025)

Bisa dilihat dari hasil analisis regresi linier berganda yang disajikan pada Tabel 4.21 bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Loyalitas Kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y). Hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26 menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut berkontribusi dalam memengaruhi tingkat retensi karyawan

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4. 23
Hasil Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Loyalitas Kerja (X2) Terhadap Retensi Kerja (Y)

<i>Model Summary</i>									
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Change Statistics</i>				
					<i>R Square Change</i>	<i>F Change</i>	df1	df2	<i>Sig. F Change</i>
1	.812 ^a	.659	.647	4.641	.659	52.244	2	54	.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja_Fisik (X1), Loyalitas_Kerja (X2)

Sumber : diolah penulis (2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26, diperoleh nilai R sebesar 0,812, yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara variabel lingkungan kerja fisik dan loyalitas kerja dengan retensi karyawan. Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa Loyalitas Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara keseluruhan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan dapat digunakan untuk menjelaskan bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. 26
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Simultan Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Loyalitas Kerja (X2) Terhadap Retensi Kerja (Y)

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.659	.647	4.641

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X1), Loyalitas Kerja (X2)

Sumber : diolah penulis (2025)

Hubungan antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Loyalitas Kerja (X2) dengan Retensi Karyawan (Y) terbukti kuat, menurut hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26. Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda yang melibatkan lingkungan kerja fisik dan loyalitas kerja memiliki kemampuan yang kuat untuk menjelaskan retensi karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk digunakan karena kedua variabel independen tersebut berkontribusi secara signifikan terhadap retensi karyawan

Pengujian Hipotesis

Tabel 4. 27
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Retensi Kerja (Y)

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	<i>(Constant)</i>	9.982	3.409		2.928	.000
	Lingkungan_Kerja Fisik (X1)	.740	.087	.756	8.557	.000

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan (Y)

Sumber : diolah penulis (2025)

Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y), dengan nilai koefisien regresi 0,740, nilai t hitung 8,557, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, menurut hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26

Tabel 4. 28
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Loyalitas Kerja (X2) Terhadap Retensi Karyawan (Y)

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	<i>(Constant)</i>	5.920	3.537		1.673	.000
	Loyalitas Kerja (X2)	.796	.085	.785	9.386	.000

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan (Y)

Sumber : diolah penulis (2025)

Variabel Loyalitas Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y), dengan nilai koefisien regresi 0,796, nilai t hitung 9,386, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, menurut hasil pengolahan data dengan SPSS versi 26

Tabel 4. 29
Hasil Uji Simultan Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Loyalitas Kerja (X2) Terhadap Retensi Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	2250.803	2	1125.401	52.244	.000 ^b
	<i>Residual</i>	1163.232	54	21.541		
	<i>Total</i>	3414.035	56			
<i>a. Dependent Variable: Retensi Karyyawan (Y)</i>						
<i>b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X1), Loyalitas Kerja (X2)</i>						

Sumber : diolah penulis (2025)

Ada bukti bahwa nilai F hitung sebesar 52,244 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ ditemukan berdasarkan hasil uji ANOVA yang dibuat setelah data diproses menggunakan SPSS versi 26. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang melibatkan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Loyalitas Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y).

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Loyalitas Kerja terhadap Retensi Karyawan. Berdasarkan uji hipotesis sebelumnya, didapatkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Lingkungan Kerja Fisik memiliki nilai t hitung sebesar 8,557 dan koefisien regresi positif dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, menurut hasil uji parsial (uji t). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memengaruhi retensi karyawan secara positif dan signifikan. Oleh karena itu, tingkat retensi karyawan di PT Masshima Jaya Makmur Tangerang berkorelasi positif dengan tingkat lingkungan kerja fisik yang lebih baik. Jadi hipotesis pertama (H1) dapat diterima
2. Variabel Loyalitas Kerja memiliki nilai t hitung 9,386, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, dan koefisien regresi positif 0,796. Hasil ini menunjukkan bahwa Loyalitas Kerja berdampak positif dan signifikan pada kelangsungan hidup karyawan. Artinya, semakin loyalitas karyawan terhadap pekerjaan mereka, semakin besar kemungkinan mereka akan tetap di perusahaan. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) dianggap dapat diterima
3. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah 52,244, lebih tinggi dari F tabel sebesar 3,17, dan tingkat signifikansi 0,000 adalah 0,05. Ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Loyalitas Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,659, yang menunjukkan bahwa 65,9% dari variasi Retensi Karyawan dapat dijelaskan oleh Lingkungan Kerja Fisik dan Loyalitas Kerja, sedangkan 34,1% lainnya dipengaruhi oleh variabel di luar model penelitian. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H3) dianggap dapat diterima

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini. (2024). Analisis Strategi Retensi Karyawan Untuk Mengurangi Turnover Dan Meningkatkan Loyalitas Karyawan. *Nobel Managment Review*.
- Andini, A. P., Tahier, I., Nurlela, Natasyah, Aris, M. N., Juliawati, T., . . . Harmi. (T.Thn.). Pengertian Sumber Daya Manusia Dan Pengembangan Menuru 7 Orang Pakar.
- Andriyani, N. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan. Universitas Semarang.
- Ariyanti, E., Wardani, E. S., & Irawati, L. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Cibungbulang Di Kabupaten Bogor. *Scientific Journal Of Reflection*.
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja Dan Insentif (*Literature Review* Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapat (JIMT)*.
- Darmika, N. A., & Sriathi, A. A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier, Komitmen Organisasional Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Retensi Karyawan. *Elbadiansyah. (2023). Pengantar Manajemen. Samarinda: Deepublish*.
- Fadilah, S. (2019). Analisis Retensi Karyawan Di Pt Perkebunan Nusantara XII Kebun Glantangan Kabupaten Jember. Institut Agama Islam Negeri Jember.
- Farisi, S., Hulmasyah, & Huda, N. (2018). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Loyalitas Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Sekolah Islam Terpadu (Sit). *Jurnal Of Economic And Business Aseanomics (JEBA)*.
- Firdania, K. (2024). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Retensi Karyawan Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel *Intervening* Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. Universitas Jambi.
- Ganguli, R., & Padhy, S. C. (2023). *European Economic Letters. Effect Of Hr Practices Of Organisations On Retention Of Gen Z Employees: The Mediating Role Of Motivation*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Universitas Diponegoro*.
- Giovani, V. F., & Ie, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Industri Kreatif. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*.
- Handrayady, A., Sintani, L., Azizah, S., Susilowati, T. Y., Utomo, S. B., Kaban, L. M., . . . Puspitawati, N. D. (2023). *Prinsip - Prinsip Manajemen Konsep Dan Penerapan. Medan: Yayasan Literasi Sains Indonesia*.
- Heriyanti, S. S., & Nasim, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Pelita Manajemen*.
- Hidayat, F. A., Purwadhi, Andriani, R., & Mubarok, A. (2025). Pengaruh Retensi Karyawan Dan *Work - Life Balance* Terhadap Loyalitas Melalui Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*.
- Hidayat, R., & Anwar, S. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *JSTAF*.
- Jeka, F., Samsu, Indriyani, T., & Asrulla. (2024). Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Genta Mulia*.
- Krisnandi, H., Efendi, S., & Sugiono, E. (2019). *Pengantar Manajemen. Jakarta Selatan: LPU - UNAS*.

- Magfiroh, A. (2021). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*. Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah.
- Mahardika, D. S., Suddin, A., & Wardiningsih, S. S. (2019). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Retensi Karyawan Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Mitra Keluarga Husada.
- Maryanah, H., & Sukmawati, E. (2021). *Dasar-Dasar Manajemen Tujuan Dan Bidang Bidang Manajemen*. Sekolah Tinggi Agama Islam Nida El-Adabi .
- Nasir, Adam, Rahmawati, M., Arfin, Mujati, & Rahmiatin, T. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan Dan Retensi Sdm Di Perguruan Tinggi Swasta*. Bandung: CV Alfabeta.
- Nelson, A., & Apriyana, T. (2024). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan Di Rumah Sakit Di Kota Batam. *Jurnal Ekonomi Pembangunan (EKUILNOMI)*.
- Nisa, K., Dewi, R. S., & Rachmah, D. N. (2020). Pengaruh Persepsi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan *Office* PT. Antang Gunung Meratus. *Jurnal Kognisia*.
- Oktavani, S., & Wiguna, M. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Generasi Z PT. Mustika Citra Rasa (*Hollandbakery*) Unit Gajah Mada Jakarta Barat.
- Pamungkas, A. A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pada Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Semarang. Universitas Semarang.
- Prajodi, G., & Amalya, W. R. (2024). Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Pada Generasi Z Di Bandar Lampung. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Prasetyo, H., & Wiguna, M. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada *Golden Boutique Hotel Melawa* Di Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*.
- Pratama, A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.*
- Pratama, A., Sularmi, L., Veritia, Andriani, J., Purnomo, S., Kurniawan, P., & Sudarso, A. P. (2024). Okupasi Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: UNPAM Press.*
- Pratama, A., Sutoro, M., & Purnomo, S. (2023). Manajemen Strategi Sdm. Tangerang Selatan: UNPAM Press.*
- Prianti, L., & Wiguna, M. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Erafone Di Area Ciputat Tangerang Selatan. *Jurnal Intelek Insan Cendekia*.
- Putri, E. Y., Putri, A., Rahma, A., & Maolani, F. (2022). Penerapan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis*.
- Qasanah, U. (2020). Psikoborneo. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Rahardjo S.E., M.M., M.Kom, D. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Alam*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Rahmanita, F., & Amanudin. (2022). Ekonomi Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: UNPAM Press.*
- Reke, F. R., Moenardy, K. K., & Andrryani, S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Kristal Hotel Kupang. *Jurnal Bisnis & Manajemen*.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Rajawali Pers.

- Robert, M. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia / Mathis L.Robert*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rozaq, K. (2022). Pengaruh Keselamatan Tempat Kerja Dan Budaya Aman Terhadap Retensi Karyawan Dan Loyalitas Karyawan. *Literature For Social Impact And Cultural Studies*.
- Sasti, F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PTPN II Bandar Klippa. Universitas Medan Area.
- Sedarmayanti. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siswanto, B. (2021). Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofiyani, & Lie, D. (2022). Pengantar Manajemen SDM Kontemporer. Pematangsiantar: PT Pena Persada Kerta Utama.
- Srimulyani, V. A. (2020). Talentmanagement Dan Konsekuensinya Terhadap *Employee Engagement Dan Employee Retention*. Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sularmi, L., Rismanty, W. A., & Sunaryo, W. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan. Bogor: PT Media Pustaka Indo.
- Supriadi, A., Kusumaningsih, A., Kohar, Priadi, A., Mendo, A. Y., Asi, L. L., . . . Utami, F. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Tahta Media Group.
- Yusuf, M., Haryoto, C., Husainah, N., & Nuraeni. (2023). Teori Manajemen. Sumatera Barat: Cendekia Muslim